

0-802308

На правах рукописи

**ГАЛИАХМЕТОВА МАРИНА РАИЛЕВНА**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ  
РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)**

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Москва – 2013**

Работа выполнена на кафедре государственной службы и специальных программ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор  
**Руденко Галина Георгиевна**

Официальные оппоненты: **Зуев Валерий Михайлович**,  
доктор экономических наук, профессор,  
главный научный сотрудник Научно-исследовательского финансового института Министерства финансов РФ;

**Синдяшкина Евгения Николаевна**,  
кандидат экономических наук,  
заведующая сектором развития сферы социальных услуг Института макроэкономических исследований

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет»**

Защита состоится «3» июля 2013 г. в 13.00 на заседании диссертационного совета Д 212.196.08 при ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» по адресу: 117997 г. Москва, Стремянный пер., д. 36, ауд. 353.

С диссертацией можно ознакомиться в Научно-информационном библиотечном центре им. академика Л.И. Абалкина Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова по адресу: 117997 г. Москва, ул. Зацепы, д. 43.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета Д 212.196.08,  
кандидат географических наук, доцент



Е.В.Бельчук

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** За время рыночных реформ в стране произошел ряд серьезных изменений в экономическом и социальном развитии общества. К основным из них следует отнести: общее демографическое сжатие, излишняя «популяризация» высшего образования, инертность системы профессионального образования, несогласованность миграционной политики и др..

Особенность социально-экономического развития современной России состоит в том, что стратегия развития государства направлена на наращивание человеческого капитала страны, но сложная демографическая ситуация ограничивая приток молодежи, обостряет проблему кадров, являющихся носителями ключевых технологий, опыта и профессионального мастерства. Произошли изменения в массовом сознании населения, работа в промышленной компании не является сегодня престижной для молодежи. Это привело к дефициту квалифицированных работников определенных специальностей. Возник дисбаланс между подготовкой персонала и его целевым использованием.

Переход к инновационной экономике, изменяя сложившуюся структуру занятости населения, сопровождается сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по видам экономической деятельности, возникновением новых направлений занятости. В связи с этим существенно повышается ответственность системы образования за формирование квалифицированных кадров, в которых нуждается инновационно развивающаяся экономика. Для того чтобы система образования могла учитывать меняющиеся требования к квалифицированным кадрам она должна от «догоняющего» характера обучения перейти к опережающему.

Все сказанное обуславливает необходимость совершенствования управления образованием в целом и высшим профессиональным образованием (ВПО) в частности. Сегодня объемы подготовки специалистов и перечень

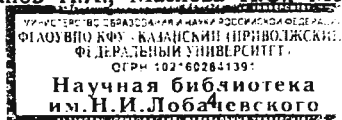
специальностей планируются без учета происходящих на рынке труда страны изменений. Вузы продолжают готовить специалистов по традиционной номенклатуре специальностей, которая в недостаточной мере соответствует инновационно-ориентированной экономике, следовательно, выпускники получают невостребованные специальности.

Сегодня регионы начинают рассматриваться не только как субъекты национальной экономики, но и как самостоятельные участники мировых конкурентных процессов. Ключевую роль в процессе реализации конкурентных преимуществ региона приобретает их инновационный потенциал, являющий собой современный фундамент для экономики, основанной на использовании достижений научно-технического прогресса. Исследование процессов, происходящих в экономике на региональном уровне, позволяет выстраивать единую трудовую, образовательную и социальную политику региона, направленную на повышение качества его трудового потенциала.

Удмуртская Республика в своем социально-экономическом развитии ориентирована на перевод экономики на инновационный путь развития. Поэтому мониторинг организационных механизмов управления высшим профессиональным образованием, как важного ресурса инновационного развития региона становится весьма актуальным.

**Степень научной разработанности проблемы.** Подходы к оценке зависимости рынка труда от происходящих в обществе социально-экономических процессов были заложены в трудах выдающихся представителей экономической науки Дж. М. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. С. Милля, У. Пети, Д. Рикардо, А. Смита, Ж. Б. Сэя, А. Пигу, А. Филлипса, М. Фридмена, Ф. Хайека, Р. Дж. Эренберга и других.

Вопросы регулирования рынка труда и занятости в различных областях социально-трудовой сферы исследованы такими авторами, как Буланов В.С., Волгин Н.А., Долженкова Ю.В., Збышко Б.Г., Карташов С.А., Колосова Р.П., Костин Л.А., Курбанов Н.Х., Маслова И.С., Меликьян Г.Г., Одегов Ю.Г.,



Плакся В.И., Прокопов Ф.Т., Ракитский Б.В., Ржаницына Л.С., Рошин С.Ю., Руденко Г.Г., Синдяшкина Е.Н. и др.

Конкретным аспектом российской политики занятости посвящены работы А.А. Арзамасцева, В.Е. Гимпельсона, Л.С. Дегтяря, И.Е. Заславского, Р.И. Капелюшникова, А.В. Кашепова, Е.Д. Катульского, К.Г. Кязимова, Н.А. Смирновой, А.В. Топилина, Т.Я. Четверниной.

Исследованию проблем высшего профессионального образования, развития рынка труда и человеческого капитала посвящены работы Гретченко А.И., Глушанок Т.М., Годника С.М., Зуева В.М., Жильцова Е.Н., Половинко В.С., Рябова Г.П. и др.

Выявлению роли высшего профессионального образования в кадровом обеспечении перспективных сегментов рынков труда посвящены работы Гуртова В.А., Питухина Е.А., Юренко Н.А. и др.

Вопросы восприимчивости системы образования к требованиям технологического процесса рассматриваются в трудах таких отечественных и зарубежных исследователей, как Богатырь Б.Н., Богачев Е.Н., Воронин А.А., Гуриев М.А., Иванников А.Д., Лобанов В.В., Молчанова О.П., Тихонов А.Н., Botkin J., Bell D., Evans D.R., Coombs P.H., Toffler A., Hague Sir D., Masuda Y., Neave G., Foure E., Блюменберг Х., Вильямс Г., Никсон М., Сингх Р.Р., Шевалье Т., Эйхер Ж.К. и др.

Несмотря на обширный объем научно-методических источников и документов официального характера, посвященных проблемам рынка труда и высшего образования в должной мере еще не исследованы связи и отношения, организационные механизмы системы управления высшим профессиональным образованием в соответствии с потребностями рынка труда региона. Это мотивирует к исследованию организационных механизмов управления высшим профессиональным образованием с целью выявления его модернизационного потенциала применительно к условиям инновационного пути развития.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых,

исследующих вопросы формирования и развития рынка труда, его мониторинга и оценки человеческого капитала, модернизации образования; федеральные и региональные нормативные правовые акты в области рынка труда и модернизации образования. При решении поставленных в диссертационном исследовании задач были использованы системный, аналитический, исторический и сравнительный подходы, методы количественного и качественного анализа. Для обработки статистических данных был использован табличный процессор Microsoft Excel.

**Информационную базу исследования** составили: законодательные и нормативные акты Российской Федерации по вопросам социально-трудовых отношений и рынка труда; результаты статистических исследований, как обобщенных лично автором, так и опубликованных в профильных периодических научных изданиях, средствах массовой информации и Интернет-ресурсы, а также результаты проведенного с участием автора выборочного обследования предприятий и вузов Удмуртской Республики.

**Объект исследования** – рынок труда выпускников вузов как важного сегмента рынка труда, обеспечивающего инновационное развитие экономики Республики Удмуртия.

**Предмет исследования** – совокупность социально-экономических отношений, возникающих между субъектами рынка труда в процессе «профессиональное обучение – трудоустройство».

**Область исследования.** Диссертационная работа соответствует специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда) и выполнена в соответствии с пунктами 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров;

формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров - паспорта специальностей ВАК (экономические науки).

**Цель исследования.** Разработка новых методических подходов и практических рекомендаций по оптимизации организационных механизмов управления высшим профессиональным образованием в соответствии с потребностями рынка труда региона.

Исходя из поставленной цели, автором были поставлены следующие теоретические и практические задачи:

- проанализировать социально-экономическое и научно-техническое развитие региона, выявить приоритетные направления его инновационного процесса и дать оценку состояния кадрового обеспечения потребностей по видам деятельности;
- выявить особенности формирования региональной потребности в кадрах предприятий Удмуртской Республики;
- исследовать состояние рынка труда, определить потребность в молодых специалистах в профессионально-квалификационном разрезе;
- определить соответствие потенциала управления профессиональным образованием требованиям рынка труда;
- исследовать структуру и организационные механизмы функционирования системы высшего профессионального образования в регионе, выявить ее характерные черты.

**Научная новизна** диссертации заключается в углублении и расширении теоретико-методических подходов к изучению кадровой потребности экономики региона и возможностей ее удовлетворения путем развития региональных образовательных кластеров.

Наиболее существенные научные результаты исследования, полученные лично автором, состоят в следующем:

- уточнены особенности современного этапа функционирования российского рынка труда, определены приоритетные направления

инновационного развития региона, дана оценка состояния кадрового обеспечения потребностей отраслей;

- выявлены тенденции, характеризующие состояние регионального рынка труда и протекающие на фоне невысокого уровня трудовой мобильности и значительной доли нелегальной занятости включая: сокращение предложения рабочей силы, наличие профессионально-квалификационных диспропорций потенциальных спроса и предложения на рынке труда;

- доказано, что в основу выработки и реализации активной политики на рынке труда должно быть положено совершенствование прогнозно-аналитической работы, включая широкое применение балансовых методов, определяющих профессионально-квалификационный состав занятого и трудоспособного населения, число и структуру рабочих мест и основывающихся на возможностях современных информационных технологий, а также различных методов прогнозирования региональных рынков труда, состояния трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики.;

- раскрыт модернизационный потенциал перестройки управления высшим профессиональным образованием и предложен механизм оптимизации взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе;

- введено в научный оборот понятие «профильно-образовательный кластер», как объединения образовательных учреждений, связанных между собой профильной подготовкой кадров в соответствии с потребностями предприятий, работающих в едином экономическом пространстве или специализирующихся на профильных видах деятельности;

- разработана модель регионального образовательного кластера как комплекса, обеспечивающего непрерывное образование специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в соответствии с потребностями региональной социально-экономической системы и заказом органов государственного и муниципального управления, сформированным с учетом специфики территории и концепции её долгосрочного развития.



**Практическая значимость диссертационной работы** состоит в её направленности на модернизацию организационных механизмов управления профессиональным образованием в целях сбалансированной связи с реализацией задачи по созданию новых современных рабочих мест.

Основные положения диссертации могут быть рекомендованы для использования при определении и корректировке региональной сферы профессионального образования и развития рынка труда.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения диссертационного исследования прошли обсуждения на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых» (Ижевск 2011 г.), I и II Социальных форумах «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» (Москва, октябрь 2011 г., ноябрь 2012 г.)

**Публикации.** Основные положения диссертации отражены в авторских публикациях общим объемом 11,24 печатных листов, в которых лично автору принадлежит 1,01 п.л. в периодических изданиях и журналах, входящих в список печатных изданий, определенных ВАК Минобрнауки России.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и содержит 192 страниц основного текста, 16 таблиц, 22 рисунка, 2 приложения.

## **ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Уточнены особенности современного этапа функционирования российского рынка труда и на этой основе раскрыты новые подходы к реализации государственной политики на рынке труда.**

В течение последних десятилетий в стране сформировался и начал действовать механизм спроса-предложения рабочей силы, который постепенно заместил централизованно-плановые механизмы найма рабочей силы,

определения и установления стоимостных критериев заработной платы наемных работников. Сформировались институциональные, экономические и социальные предпосылки рыночной системы занятости. Были ликвидированы правовые основы командно-административной системы организации и регулирования трудовых ресурсов и конституционно установлены новые принципы трудового права, формализованные в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

В настоящее время механизм функционирования рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование интересов различных социальных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция.

К основным проблемам современного российского рынка труда можно отнести: неэффективную занятость; дисбаланс спроса и предложения; наличие нелегальной занятости (скрытая безработица); недостаточно эффективное функционирование институтов рынка труда; неоптимальное привлечение иностранной рабочей силы и слабое регулирование миграционных потоков.

Неэффективную занятость обуславливает ряд факторов, характеризующих современный рынок труда:

- слабый инвестиционный потенциал российской экономики, который не позволяет в необходимой степени внедрять современные технологии и сдерживает инновационное развитие экономики, ввод новых эффективных рабочих мест, приводя тем самым к низкой производительности труда и сохранению избыточной занятости;

- недостаточная гибкость рынка труда (излишне жесткие нормы трудового законодательства, накладывающие значительные обременения на работодателя при увольнении работника, что мешает мобильности рабочей силы), слабое развитие гибких и дистанционных форм занятости;

- значительная дифференциация в уровне оплаты труда в зависимости от видов экономической деятельности, секторов экономики (бюджетный сектор и частный сектор) по одной и той же профессии (специальности);

- низкое качество рабочей силы при сохранении старой профессионально-квалификационной ее структуры;

- дифференциация размера заработной платы в различных видах экономической деятельности;

- слабая конкуренция на рынке труда (между работниками за рабочее место и между работодателями за работника);

Снижение масштабов неэффективной занятости и связанных с ней отрицательных факторов автору видится в:

- привлечении инвестиций в экономику, с тем чтобы развивать инновационный промышленный потенциал, генерирующий создание новых рабочих мест с высокой производительностью труда;

- внесении изменений в нормы трудового кодекса в части определения понятия дистанционной занятости и удаленного рабочего места с целью развития гибких форм занятости и оптимизации затрат работодателя при увольнении работников;

- установлении минимального размера почасовой оплаты труда;

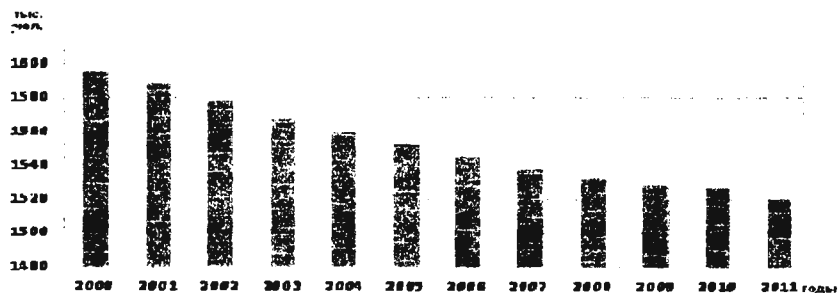
- снижении размера надтарифной части заработной платы с одновременным соответствующим увеличением базовой части заработной платы;

- введении балансовых расчетов по рабочим местам и потребностям в рабочей силе с целью определения плановых заданий высшей школе на подготовку специалистов, необходимых для осуществления модернизации производства в стратегических отраслях экономики.

**2. Выявлены тенденции, характерные для регионального рынка труда, включая: сокращение предложения рабочей силы, наличие квалификационно-профессиональных диспропорций между спросом и**

предложением на рынке труда на фоне невысокого уровня трудовой мобильности и существенной доли нелегальной занятости.

Характерной чертой рынка труда Удмуртской Республики является постоянное снижение численности постоянного населения (см. рис. 1). Возрастная структура постоянного населения представлена в табл. 1.



**Рис.1. Динамика изменения численности постоянного населения УР**  
(на начало года, тыс. чел.)\*

\*Источник: составлено автором

Таблица 1

**Возрастная структура постоянного населения республики, %\***

Структура населения региона	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Все население	100	100	100	100	100	100	100
в том числе в возрасте:							
моложе трудоспособного	17,77	17,38	17,24	17,30	17,57	17,92	17,83
трудоспособном	64,41	64,48	64,22	63,85	63,00	62,15	62,87
старше трудоспособного	17,82	18,14	18,54	18,85	19,43	19,93	19,98

\*Источник: составлено автором

Среди занятых доля населения в возрасте от 20 до 49 лет в 2012 г. составила 75,8%, среди безработных – 70,0% .

Сложившийся на рынке труда дисбаланс спроса и предложения, который показан в табл. 2 обусловлен действием ряда негативных факторов:

- наличием структурной безработицы;

- несоответствием структуры и качества подготовки кадров потребностям развивающейся экономики;
- низкой профессиональной мобильности рабочей силы;
- неравномерным распределением рабочей силы по сферам экономической деятельности;
- низкой внутренней трудовой миграцией и все возрастающим потоком иммиграции, особенно в части «утечки мозгов».

Таблица 2

**Соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда УР\***

Показатели (по состоянию на 01.01.)	Распределение по годам				
	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Предложение рабочей силы</b> (незанятое население), тыс. чел.	14,6	15,6	30,1	18,8	14,1
<b>Спрос на рабочую силу</b> (число заявленных в органы службы занятости вакансий), тыс. чел.	10,7	8,1	5,5	11,0	12,8
<b>Коэффициент напряженности</b> (число претендентов на одну вакансию), чел. на 1 вакансию	1,4	1,9	5,4	1,7	1,1
<b>Уровень регистрируемой безработицы</b> (к экономически активному населению), %	1,57	1,64	3,34	2,1	1,69

\*Источник: составлено автором

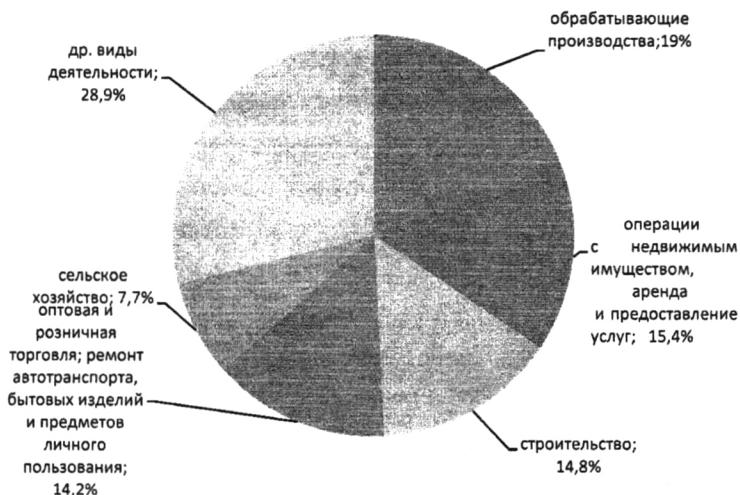
Для снижения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, на взгляд автора необходимо:

- предусмотреть меры государственной поддержки профессионального обучения и повышения квалификации работников организаций в стратегических отраслях экономики;
- изменить организацию и структуру профессионального образования в части пересмотра набора специальностей с тем, чтобы повысить профессиональную мобильность и адаптацию работников на рынке труда, а также сбалансированность спроса и предложения на рынке труда;

- ввести финансовую ответственность для: высших учебных заведений за некачественную и несоответствующую структуре спроса на рынке труда профессиональную подготовку специалистов; работодателей (штрафы) за невыполнение положений Трудового Кодекса по повышению квалификации работников и неэффективное использование рабочей силы;

- шире использовать специальные адресные программы профессионального обучения и переобучения для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности при трудоустройстве (инвалидов; родителей, воспитывающих детей-инвалидов; многодетных родителей; женщин, имеющих малолетних детей; пожилых людей).

Отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе кадров, необходимых для нормального функционирования организаций в настоящее время и в будущем, является одной из причин дисбаланса на рынке труда. Ситуация осложняется тем, что сведения о потребности в кадрах должны учитывать специфику развития отдельных отраслей экономики, структуру их потребности в кадрах, но в реальной жизни этого не происходит (см. рис.2).



**Рис. 2. Структура заявленной работодателями потребности в работниках по видам экономической деятельности (за 2011 г.)\***

*\*Источник: составлено автором*

**3. В основу выработки и реализации активной политики на рынке труда должно быть положено совершенствование прогнозно-аналитической работы, включая широкое применение балансовых методов, определяющих профессионально-квалификационный состав занятого и трудоспособного населения, число и структуру рабочих мест и основывающихся на возможностях современных информационных технологий, а также различных методов прогнозирования региональных рынков труда, состояния трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики.**

Инструментом прогнозно-аналитической работы должен стать прогнозный баланс трудовых ресурсов, который является базой для детального прогноза спроса и предложения на рынке труда. Распределительная и ресурсная части баланса позволяют обеспечить полноту учета трудовых ресурсов как предложения на рынке труда, исходя их демографической ситуации, а также очертить границы спроса на рабочую силу со стороны занятых рабочих мест. Вместе с тем, прогнозирование спроса на рабочую силу должно учитывать незанятые и вновь создаваемые рабочие места. При этом прогноз структуры занятости на среднесрочную и долгосрочную перспективу необходим для целей планирования подготовки квалифицированных специалистов и выбора миграционной стратегии.

Прогнозный баланс трудовых ресурсов необходимо строить с учетом основных направлений Концепций долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года.

По субъектам Российской Федерации прогнозы баланса трудовых ресурсов необходимо регулярно разрабатывать в разрезе видов экономической деятельности с учетом изменения демографической ситуации и структуры профессионального образования, а также возможностей привлечения и использования иностранной рабочей силы (см. рис.3).

При балансовых расчетах решается одна из основных задач баланса – обеспечение сбалансированности ресурсов труда с их потребностью, а также

возможность обеспечения полной занятости молодежи, вступающей в трудоспособный возраст.



**Рис.3. Механизм формирования прогноза потребности в трудовых ресурсах\***

*\*Источник: составлено автором*

В совершенствовании разработки прогноза баланса трудовых ресурсов необходимо:

- расширить информационную базу прогнозирования, обеспечив реализацию предлагаемой системы мониторинга рынка труда;
- разработать прогностическую модель, позволяющую имитировать различные варианты прогноза баланса трудовых ресурсов при изменении факторов социально-экономического развития (автоматизация процессов моделирования);
- разработать методику прогноза баланса трудовых ресурсов по отраслям экономики, определив органы и организации, участвующие в разработке прогноза и их полномочия;



- определить, в целях повышения качества и достоверности информации, используемой при разработке баланса трудовых ресурсов, источники информации и органы и организации, ответственные за ее предоставление.

Доступность информации о структуре вакантных рабочих мест и перспективах появления новых, особенно по таким важным ресурсам, как профессионально-квалификационный и образовательный является при проведении прогнозно-аналитического исследования состояния регионального рынка труда актуальной проблемой

Формально число вакантных рабочих мест составляет лишь наибольшую часть совокупного спроса на рабочую силу. Отношение числа вакантных рабочих мест к численности занятого в экономике региона населения показывает удельный вес неудовлетворенного спроса в общей величине совокупного спроса на рабочую силу.

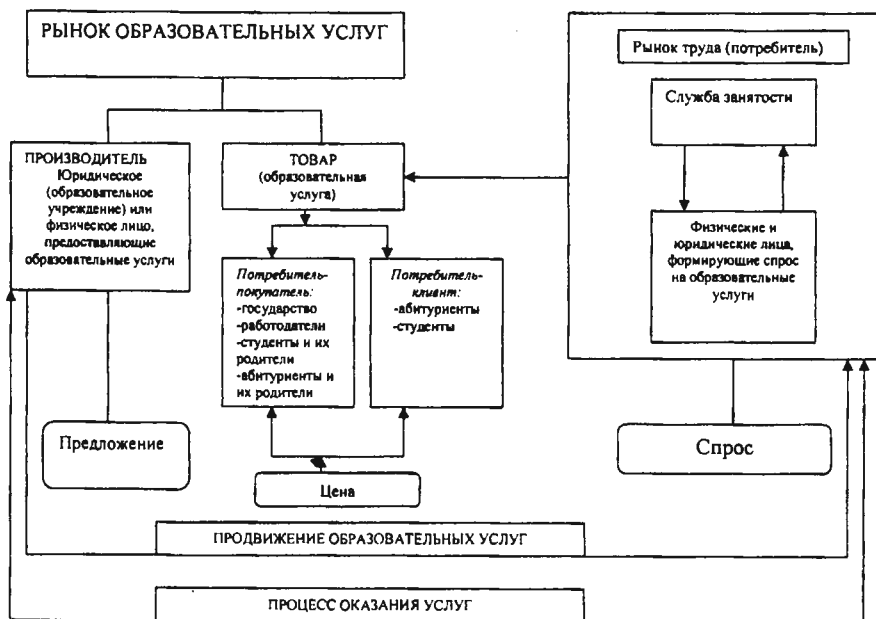
**4. Уточнен модернизационный потенциал управления высшим профессиональным образованием и предложен механизм оптимизации взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда.**

Развитие рыночных отношений в системе ВПО, изменение механизмов финансирования образовательной деятельности, обострение конкуренции между образовательными учреждениями, развитие их автономности, ориентированность на потребности рынка труда – все это существенно влияет на структуру высшего профессионального образования и стиль управления им.

Важно отметить следующие отличительные черты российской модели взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования (см. рис.4):

- низкий уровень институализации рынка труда и системы профессионального образования;

- оптимизация в образовательных программах дисциплин непрофильного характера, что с одной стороны сокращает объем практических занятия, но с другой стороны, дает больше возможностей для переобучения в будущем.



**Рис.4. Взаимодействие рынков образовательных услуг с рынком труда\***

\*Источник: составлено автором

Анализ системы ВПО в Удмуртской Республике показывает, что подавляющая часть - более 55% студентов обучается в республике на заочной форме. При этом если в Ижевске этот показатель составляет 55,1%, то в таких моногородах как Сарапул и Можга – соответственно 78,5% и 93%. Почти не востребована очно-заочная (вечерняя) форма обучения, а в таких городах как Можга и Сарапул она отсутствует.

Проведенный мониторинг трудоустройства выпускников вузов Республики Удмуртия выявил, что треть выпускников работают по специальности, а две трети остаются невостребованными.

Анализируя данные за 2010-2011 гг. о намерениях студентов продолжить обучение и их трудоустройстве, автор пришел к выводу о том, что допустимо говорить, что в сознании молодежи сохраняются стереотипы стратегий профессионального развития с их установкой на довольно узкий круг

профессий (специальностей), которые якобы престижны и хорошо оплачиваются.

Данные о направлении на работу выпускников, окончивших ВУЗы Удмуртской Республики по очной форме обучения, свидетельствуют о незначительном объеме целевой контрактной подготовки – всего 10,2% от числа выпускников в целом по республике и практическом отсутствии потребности в выпускниках классических университетов, педуниверситетов и пединститутов.

В Республике в 2012 г. среди подавших заявления в вузы наибольший интерес представляли следующие направления: «экономика и управление» (14,5% от числа подавших заявления) и «архитектура и строительство» – 13,3%. Далее идут «образование и педагогика» - 8,0% и «сельское хозяйство» - 7,0%. Наименьший спрос был проявлен к специальности «Оружие и системы вооружения» - всего 0,4% от числа подавших заявления.

Приведенные данные еще раз подтверждают тот факт, что мотивационным фактором, в первую очередь влияющим на выбор профессии, является ее материальная составляющая, т.е. будущая профессия должна обеспечить достойный уровень жизни и хорошие перспективы, возможность карьерного и профессионального роста. Кроме того, значимыми факторами являются соответствие профессии интересам и склонностям, наличие подходящих условий труда и самостоятельная жизненная позиция.

Привлекательность различных видов труда в глазах молодых людей можно проследить по их ориентации на работу в конкретной отрасли экономики. Популярными сферами деятельности остаются: медицина, туризм, торговля, экономическая деятельность, управление. Стабилен интерес к таким видам деятельности, как промышленность, транспорт и связь. Низким, как и в прошлом году, остался интерес к сельскому хозяйству, бытовому обслуживанию и ЖКХ; значительно снизился интерес к строительству.

Сегодня идет поиск в направлении укрупнения одних существующих учебных заведений за счет сокращения других, что естественно приведет к

изменению структуры системы в целом, основанной на университетском комплексе профессионального образования. К настоящему моменту сформировано три типа высших профессиональных образовательных комплексов (исследовательские, федеральные и массовые).

### **5. Предложено понятие «профильно-образовательного кластера»**

Одна из главных причин дисбаланса между общим объемом подготовки специалистов начального и среднего высшего профессионального образования с одной стороны и реальной структурой этой потребности для существующей социально-экономической системы, на взгляд автора, является то, что в нашей стране, во-первых, система профессионального образования, особенно высшего, существовала в основном обособлено и не была напрямую замкнута на потребность реального сектора экономики, во-вторых, отдельные попытки разрешения противоречия между образовательной системой и потребностью экономики привели лишь к созданию отдельных, порой разрозненных элементов целевой подготовки и переподготовки кадров. В частности система высшей школы СССР сформировалась таким образом, что у каждой отрасли экономики были свои головные вузы в Москве и других крупных городах. Это было в некоторой степени оправдано в условиях существования распределительной системы выпускников вузов. Сегодня из-за отмены последней специалисты из этих вузов в регионы уже не приезжают. В то же время именно в регионах в настоящее время сосредотачивается основной потенциал страны.

Одним из способов решения проблемы оптимизации кадрового обеспечения предприятий региона является ориентация на создание корпоративных институтов (факультетов), что позволяет приблизить образование к производственным нуждам. При интегрированной системе подготовки предприятия берут на себя обязательства по определению приоритетных направлений подготовки, финансированию и оснащению образовательного процесса, предоставлению обучающимся доступа на все виды практик и их трудоустройству.

Отличительная особенность инновационной модели непрерывного профессионального образования, реализуемая ИжГТУ, состоит в том, что в процессе обучения учащиеся, а затем студенты проходят различные образовательные траектории:

- предпрофильная подготовка, профильное обучение, обучение по программам среднего профессионального образования (СПО) в сокращенные сроки, а затем и высшего профессионального образования (ВПО);
- обучение по программам начального профессионального образования (НПО), среднего и высшего;
- довузовская подготовка и дальнейшее обучение по программам СПО или ВПО.

Таким образом, интегрированная система подготовки кадров представляет собой образовательно-производственные или образовательно-исследовательские комплексы, функционирующие взаимосвязано и тем самым решающие поставленные задачи на более высоком уровне, чем с этим справляются отдельно взятые профессионально-учебные заведения или сами предприятия. Однако и они носят локальный характер и не решают проблемы даже с точки зрения интересов отдельной отрасли и тем более территории.

Оптимизация структуры высшего образования в Удмуртской Республике видится на пути создания в республике образовательных кластеров, которые представляют собой объединение образовательных учреждений, связанных между собой целевой подготовкой кадров для предприятий, работающих в едином экономическом пространстве или специализирующихся на профильных видах деятельности.

Решение проблемы автору видится в переносе центра тяжести с отраслевого принципа формирования профессиональной образовательной среды на задачи социально-экономического развития региона в целом. Возможности реализации данного подхода способствуют рекомендации Правительства РФ и Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области

образования и науки», где оговаривается необходимость сокращения неэффективно работающих высших учебных заведений и оптимизация их численности, что подразумевает слияние и укрупнение региональных вузов. Единая централизованная система управления высшим профессиональным образованием в регионе в рамках управления объединенным вузом позволяет строить структуру последнего в соответствии с потребностями региона в кадрах по укрупненным группам, которые в свою очередь диктуются Концепциями и долгосрочными программами социально-экономического развития региона.

**6. Разработана модель регионального образовательного кластера как единого комплекса по подготовке и повышению квалификации специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием.**

Основными участниками кластеров как объединения учреждений, связанных между собой целевой подготовкой кадров являются:

- предприятия, специализирующиеся на профильных видах деятельности или поставляющих продукцию и оказывающих услуги для специализированных предприятий или обслуживающие отрасли общего пользования;

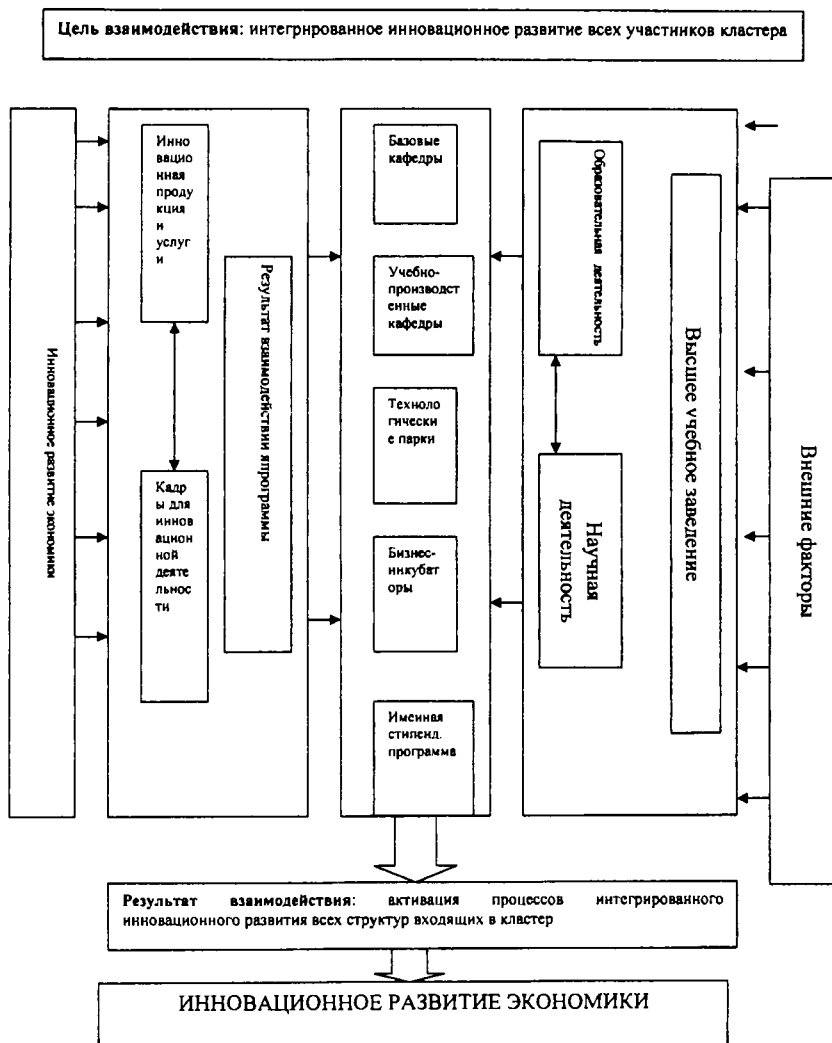
- организации рыночной инфраструктуры (аудиторские, консалтинговые, кредитные, страховые, лизинговые услуги, логистика, торговля, операции с недвижимостью);

- научно-исследовательские, образовательные организации, некоммерческие и общественные организации и объединения;

- инфраструктуры поддержки экономики (бизнес-инкубаторы, технопарки, промышленные парки, венчурные фонды, центры трансфера и т.д.).

По мнению автора, региональный образовательный кластер - это единый комплекс по непрерывной подготовке и повышению квалификации специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в соответствии с потребностями социально-экономической

системы и заказом органов государственного и муниципального управления, сформированный с учетом специфики территории и, исходя из концепции долгосрочной программы развития региона (см. рис.5).



**Рис.5. Взаимодействие вузов и промышленных предприятий в целях формирования образовательных кластеров\***

\*Источник: составлено автором

Создание регионального образовательного кластера является важным элементом на пути формирования Национальной системы компетенции и квалификации (НСКК), цель которого создание системы, описывающей и формирующей отношения профессионала, бизнеса и государства по созданию, развитию, накоплению, воспроизводству, оценке и защите компетенций в национальном масштабе в целях повышения глобальной конкурентоспособности страны.

Создание профильных образовательных кластеров в регионе обеспечивает удовлетворение потребностей рынка в специалистах путем скоординированного использования сети действующих на его территории образовательных учреждений и организации системы дополнительного образования, направленного на приобретение компетенций в сферах, которые не охватывают указанные учреждения. Особенно привлекательным в высказанных предложениях является то, что они охватывают всю возрастную вертикаль человека – начиная от детского и кончая преклонным возрастом. Это создает условия для вовлечения в активную инновационную деятельность всех заинтересованных лиц, независимо от возраста и дает определенную свободу для более оперативного решения задач: целевой подготовки кадров; целевой подготовки квалифицированных рабочих кадров; развития системы целевой профориентации и повышения в творческой активности молодежи, доступной для всех специальных групп населения, начиная с дошкольного возраста; создания многопрофильной системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**

### **Монографии:**

1. Галиахметова М.Р. Региональные образовательные кластеры как средство развития моногородов// Монография.-Москва: Издательство «Палеотип», 2013. – 9,54 п.л.



### **Статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК:**

1. Галиахметова М.Р. Рабочая сила, труд, трудовой процесс: их параметры// «Вестник ИжГТУ» (Издание по списку ВАК). 2009. №3(43). - 0,4 п.л.
2. Галиахметова М.Р. Теоретические и методологические основы изучения рынка труда// Вестник ИжГТУ (Издание по списку ВАК). 2011. №2. – 0,13 п.л.
3. Галиахметова М.Р. Территориальный профессионально - образовательный кластер как фактор оптимизации кадрового потенциала региона// Вестник ИжГТУ (Издание по списку ВАК). 2012. №4. - 0,4 п.л.
4. Галиахметова М.Р., Аверьянов В.Е., Модели системы труда// Вестник ИжГТУ (Издание по списку ВАК). 2012. №4. – 0,19/0,1 п.л.
5. Галиахметова М.Р. Рынок образовательных услуг и рынок труда – проблемы взаимодействия// Инновации и инвестиции. (Издание по списку ВАК). 2012. №5. – 0,19 п.л.
6. Галиахметова М.Р. Баланс труда как инструмент прогнозно-аналитической работы оценки состояния рынка труда региона (на примере Удмуртской республики)// Инновации и инвестиции. (Издание по списку ВАК). 2012. №6. – 0,19 п.л.

### **Статьи, опубликованные в прочих научных изданиях:**

1. Галиахметова М.Р., Галиахметов М.Р. Заработная плата как фактор экономического состояния хозяйственного комплекса региона// Социально-экономическое управление. Ижевск, 2006. №2(10).- 0,25/0,12 п.л.
2. Галиахметова М.Р. Теоретические и методологические основы рынка труда// Сборник материалов Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых. Ижевск. 2011. - 0,19 п.л.
3. Галиахметова М.Р. Теоретические и методологические основы изучения рынка труда// Социально-экономическое управление. Ижевск, 2011. – №2(20). – 0,19 п.л.

4. Галиахметова М.Р. Территориальный профессионально-образовательный кластер как фактор оптимизации кадрового потенциала региона// Сборник выступлений и докладов II Социальный форум «Рынок труда и перспективы развития». Москва. 2012. - 0,19 п.л.

Напечатано в типографии  
ФГБОУ ВПО «Российского экономического университета  
имени Г. В. Плеханова».  
Тираж 100 экз. Заказ № 64 -з.



102